

Kühler Kopf in hitzigen Situationen – Konflikte managen
Seminar für Gemeinschaftsgärten, Offene Werkstätten und Reparatur-Initiativen

18.02.2023 in Essen im Fachgeschäft für Stadtwandel

<https://fachgeschaeft-fuer-stadtwandel.de/>

Protokollnotizen, [https://www.textbegruendung.de/p/Konfliktseminar Essen](https://www.textbegruendung.de/p/Konfliktseminar_Essen)

Referentin: Martina Nies: <https://www.herdenintelligenz.de/>

Broschüre "Freiräume der Transformation im Quartier gestalten" von Martina Nies:

<https://www.fes.de/landesbuero-nrw/themen-reihen-gespraechskreise/freiraeume-der-transformation-im-quartier-gestalten-ein-handbuch-fuer-die-praxis>

Freiraumfibel:

<https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/sonderveroeffentlichungen/2016/freiraum-fibel.html>

Einige Tipps aus der Vorstellungsrunde:

Förderung: "Initiative ergreifen", <https://www.initiative-ergreifen.de/>

B-Side Münster <https://www.b-side.ms/>

Mitmacher*innen finden über nebenan.de (Gemeinschaftsgarten Ellergrün, Essen)

Nachbarschaftszentrum als Träger eines Gartens (<https://www.garten-hoberg.de/>
 Gemeinschaftsgarten Holtenser Berg, Göttingen)

Bürgerbudegt als Finanzierungsmöglichkeit, MachBar Wuppertal

(<https://www.machbar.city/>)

Arbeit mit Karten (mit Symbolen und Sätze):

- Die Karten sind entstanden aus einem WIR-Prozess, z.B.:
<https://lesen.oya-online.de/texte/1565-die-suche-nach-kollektiver-weisheit.html>
 -> Kommunikation in Gruppen zu besprechen. Mehr zu Wir-Prozess nach Scott Peck:
<https://www.soziokratie.org/fundus/gemeinschaftsbildung-scott-peck/>
- TZI, Themenzentrierte Interaktion,
<https://www.ruth-cohn-institute.org/was-ist-tzi.html>
- Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun, z.B.:
<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat>
- Sprich in ICH-Form ist eine wichtige Regel der Konfliktvermeidung. Richtige ICH-Botschaften formulieren (nicht: "ich habe das Gefühl, dass du...")
- Gewaltfreie Kommunikation:
https://de.wikipedia.org/wiki/Gewaltfreie_Kommunikation
- Guten Rahmen schaffen, genügend Zeit einplanen

Streit/Konflikt

Was unterscheidet einen Streit von einem Konflikt? Streit ist eine Meinungsverschiedenheit. Beim Konflikt geht es um eine Unvereinbarkeit, damit einher geht eine gefühlte Beeinträchtigung, ggf. auch ein Gefühl der Bedrohung. Verantwortung wird bei der anderen Person gesehen, keine Bereitschaft zur Veränderung

Konfliktarten:

- manifest vs. latent
- Ebenen (z.B. innerhalb einer Organisation oder zwischen Organisationen)
- Beziehung
- Aufgaben
- Inhalte
- Ziele
- Weg/Mittel (welche Wege gehen wir, mit welchen Mitteln kommen wir zum Ziel)
- Verteilung (z.B. Ernte im Gemeinschaftsgarten, Verteilung von Geldern)
- Rollen (gerade bei Gruppen mit (vermeintlich?) wenig Hierarchien)

Konfliktphasen in Stufen

(<https://blog.hubspot.de/hs-fs/hubfs/konflikteskalation-glasl-wikicommons.png?width=600&name=konflikteskalation-glasl-wikicommons.png>)

win-win (Ausstieg möglich)

Verhärtung

Polarisierung/Verhärtung

Taten statt Worte

win-loose (maximal sind noch ?Kompromisse möglich)

Image & Koalition

Gesichtsverlust

Drohstrategien

loose-loose (Eskalation, Konfrontation)

Begrenzte Vernichtungsschläge

Zersplitterung

Gemeinsam in den Abgrund

In der ersten Phase ist noch die Bereitschaft da, miteinander zu kommunizieren und eine Lösung zu finden, die Konfliktparteien erreichen sich noch.

Wie bekommt man mit, dass sich der Konflikt so zuspitzt, dass man ganz schnell bei Phase 9 ankommt? Konflikte zwischen zwei Personen kann in der Gruppe unterschiedlich bewertet werden und auch die Bereitschaft, sich mit dem Konflikt auseinander zu setzen, kann unterschiedlich sein. Der Umgang mit einem Konflikt zwischen zwei Personen in einer

Gruppe kann zu einem Konflikt in der Gruppe werden und -wenn es hart auf hart kommt- diese sprengen. Wahrnehmung eines Konflikts kann unterschiedlich sein.

Wie kann sich eine "Konflikt-Externe" Person in der Gruppe verhalten?
Hilfe anbieten, aber "Konflikt-Externe" Person kann einen Konflikt nicht lösen!

Vorbereitung Konfliktberatung (ca. 15min)

Beschreibung des Falls auf unterschiedlichen Karten mit unterschiedlichen Dimensionen

Hilfsmittel: Arbeitsblatt diagnose.pdf

- Konfliktinhalte
- Verlauf und Stand
- Beteiligte direkt/indirekt
- Beurteilung der Lösungsmöglichkeiten

Die einen erzählen, die anderen schreiben auf und fragen ggf. nach

Konflikt-Eisberg

sichtbare Streitereien sind nur ein kleiner Teil des gesamten Konflikts!

Unter der "Wasseroberfläche" sind u.a. Themen/Zustände/Motive wie:

- Bindung - Autonomie (wie ist das Verhältnis? Weiß man meistens gar nicht)
Gerechtigkeit, Macht (oder geht es eher um Unsicherheit? Wird aus einer Angst heraus agiert?)
- Gestaltungswillen (wie viel wollen die Personen wirklich gestalten, was bedeutet das konkret)
- Respekt
- Verantwortung
- Wertschätzung
- Anerkennung
- soziale Nähe
- Anliegen/Motive

Konfliktstile

(<https://i.pinimg.com/originals/24/34/02/243402cc7d08f9f809886085ca9d0c96.jpg>)

- Konsens
- Kompromiss
- Delegation
- Unterordnung, hierzu:
Strudelwurm "im Würgegriff", Maja Storch,
https://www.majastorch.de/wp-content/uploads/2020/04/artikel_bizereport_20090201-1.pdf
- Vernichtung
- Flucht

Einzelarbeit

Aufschreiben: Konflikt mit einer Person: was für ein Konflikttyp bin ich, was war an der Konflikt "partner*in" unangenehm/was an dem Verhalten? Was nervt mich sehr?
Danach aufschreiben, was man an dieser Person schätzt.

Dämonisierungsfalle: unser Bild der Person wird immer krasser, wir sehen nichts positives mehr.

Dämonische Sicht

1. Alles kommt vom "Bösen"
2. Der andere ist ein fremdartiges und sich verstellendes Wesen
3. Das Glück ging verloren und kann wiedergefunden werden
4. Die Ursachen des Leids sind tief verborgen
5. Das Aufdecken der verborgenen Kräfte bedarf einer besonderen Form des Wissens
6. Schuldeingeständnis und Beichte sind Vorbedingungen für Heilung
7. Heilung besteht in der Ausrottung des verborgenen Übels

Tragische Sicht (auch "akzeptierende Sicht" genannt)

1. Leiden ist ein wesentlicher und unausweichlicher Teil des Lebens
2. Schlechte Handlungen können positiven Eigenschaften entstammen
3. Der andere ist uns ähnlich
4. Es gibt keinen privilegierten Einblick in die Erfahrungswelt eines anderen
5. Radikale Lösungen vergrößern oft das Leiden
6. Die Allgegenwärtigkeit des Leidens erfordert Akzeptanz, Mitleiden und Trösten
(Ambiguitätstoleranz = Ausshalten eines Zustands unvollständiger, widersprüchlicher Informationslage)

Logiken der Eskalation

Dämonische Sicht

1. Essentielle Asymmetrie (wir sind gut - die sind schlecht)
2. Verpflichtung zu gewinnen
3. Das Prinzip der Vergeltung
4. Drang nach totaler Kontrolle (Umwandlung/Belehrung, Unterjochung, Anweisungen, Elimination)
5. Verdächtigung und Heimlichkeit
6. Prinzip der Unmittelbarkeit

Tragische Sicht

1. Pflicht zu widerstehen
2. Grundsätzliche Ähnlichkeit und Vielstimmigkeit
3. Asymmetrie der Mittel
4. Die Illusion der Kontrolle
5. Öffentlichkeit
6. Prinzip des Reifens (Schritt zurück gehen, atmen, muss es eskalieren?)

Entdämonisierende Dialoge (Hilfsmittel Arbeitsblatt, Arbeitsblatt wege-aus-der-daemonisierungsfalle.pdf (inkl. rappaport-Methode)

- nuanciertes Bild entwickeln
- Suche nach radikalen Lösungen wird milder
- Raum für innere Stimmen
- Verdächtigungen lassen nach

Dämonische Aussicht zeigt sich in ...

... Beschreibung des Problems

... festlegende Beschreibung von sich selbst und dem anderen

... negative Interpretation von Handlungen

... radikale Zieldefinition

... einseitige Bewertung von Fortschritten

Martina Nies hat sich in ihren Inputs u.a. bezogen auf:

Haim Omer, Nahi Alon, Arist von Schlippe: Feindbilder - Psychologie der Dämonisierung
 Elisabeth Kals, Kathrin Thiel, Susanne Feund: Handbuch zur Konfliktlösung im Ehrenamt.

Gruppenarbeit Fallbesprechung (kollegiale Beratung)

Hilfsblätter (pdf):

- Wege-aus-der-daemonisierungsfalle.pdf
- Fragenkatalog-Konfliktberatung.pdf

Mehr Information zu Kollegialer Beratung z.B.:

<https://kollegiale-beratung.de/kernideen-und-merkmale-von-kollegialer-beratung.html>

Themen Check-Out:

Mündliche - schriftliche Kommunikation

In Projekten wird oft mit Hilfe von Tools kommuniziert.

Regel im Fachgeschäft: keine größeren Diskussionen über den Chat, der Chat ist für Information da. Schriftliche Kommunikation ist nochmal viel anfälliger für Mißverständnisse und Mißinterpretationen, alle zwei Wochen gibt es einen Jour Fix mit Moderation, da werden die Punkte rund um das Fachgeschäft eingebracht und abgestimmt, mit Protokoll. Ggf. Unterschied zwischen Messenger (Slack, Signal, WhatsApp, etc.) und E-Mail-Kommunikation.

Gleichzeitigkeit in Raum und Zeit sollte bei Gruppendiskussionen gegeben sein

Man muss sich einigen, was Chat-Werkzeugen für einen Kommunikations-Zweck im Projekt erfüllen sollen. Wofür setze ich was ein? Wo findet was statt? Wo werden Entscheidungen durch wen getroffen?